



TITLE:

2)「研究開発コロキウム」報告〔要約版〕：〔グローバルCOE〕採択：実践を支える教育行財政制度の可能性と限界

AUTHOR(S):

桐村, 豪文; 高見, 茂; 江上, 直樹; 脇, 奈七; 近藤, 千寿枝; 中本, 佳紀; 劉, 昕

CITATION:

桐村, 豪文 ...[et al]. 2)「研究開発コロキウム」報告〔要約版〕：〔グローバルCOE〕採択：実践を支える教育行財政制度の可能性と限界. 研究開発コロキウム：平成20年度 成果報告書 (Colloquium for Educational Research and Development) 2009: 12-13

ISSUE DATE:

2009-03-31

URL:

<http://hdl.handle.net/2433/143135>

RIGHT:

実践を支える教育行財政制度の可能性と限界

The possibility=limitation of the system of the educational administration and
finance supporting the practices by teachers

研究代表者 桐村 豪文 (D1) 教員 高見 茂
研究分担者 江上 直樹 (M2) 脇 奈七 (M2) 近藤 千寿枝 (M2)
 中本 佳紀 (M1) 劉 昕 (M1)

〔研究目的〕

教育行政の役割を理念的に捉えたとしてもそれは意味がない。まず実践者に対して他者としての立場にある教育行政が、実践に対して何ができ、何ができないのかを、すなわち何をすべきかではなく現実的可能性＝限界性を把握する必要がある。もし限界を超えて教育行政が実践を語るならば、それは実践上非効率性を招く可能性もあろう。実践の立場に立って教育行政を考えるならば、絶対的な客観性ではなく、相対的客観性＝納得性をより高めることが必要であると考えている。

〔研究経過〕

本調査では以上の課題意識を呈した上で、教員評価制度、教員研修制度、教員の多忙化・インセンティブを具体的政策対象としてアンケート調査を行った。

調査の過程では、静岡県高等学校から派遣されている、研究生の原田直樹先生に大いに助力を仰いだ。そのほか、学部4回生の手島佑梨さん、吉岡大さん、3回生の藤本佳菜さんもこの共同研究に協力してくれ、大いに助かった。

〔研究成果〕

1. 教員評価制度に関するアンケート調査

ここでは、宮崎県、島根県、大阪府、静岡県、栃木県の高校教員に対するアンケート調査をもとに、各自治体による工夫された制度設計が教育現場にどのような効果をもたらしているのかを検証した。本制度下で設定する目標について、「自身にとって」の重要性及び「組織の円滑な運用上」重要なものであるかどうか、「評価結果には納得しているか」どうか、目標設定や日頃の教育実践において、「他の先生方と話し合う機会」

が増えたかどうかを尋ね、続いて評価制度の運用の在り方について、「評価の必要性」「給与等への反映」「校内人事へ反映」「主任等による同僚評価」各々の有効性を尋ねた。

全体的には評価制度に対する否定的な印象は否めないものの、地道な取り組みに加えて工夫・改善を重ねることでよりよい制度設計ができるのではないかと考えられる。

2. 教員研修に関するアンケート調査

本稿では、教員及び管理職を対象にして実施した教員研修に関するアンケート調査についての分析を行った。本調査は、教員の研修への積極的な参加・実施のためには、どのような配慮が必要なのかを知ることを目的としたものである。

校外で行われる研修の中で自主的に参加する研修への参加意欲について、職場の仲間との非公式な研修の実施意欲について、続いて校外研修への参加状況及び自主的な研修の実施状況を尋ねた。さらに、それらの研修を阻害する要因について尋ねた。教員は校外研修への参加、あるいは自主研修に対しては意欲的である。

管理職が自校の教員に対し可能ならば研修への自主的な参加を勧めたいかという設問、そして実際にどの程度勧めているのかについて尋ねた。

今回の調査で、学校運営や教員の資質向上のために、研修には積極的に参加すべきだという現場（管理職・教員ともに）の意識が高いことが示された。他方で、現実には業務多忙や予算上の問題のため研修参加が十分にできていない実態が明らかになった。

3. 教員のインセンティブに関するアンケート調査

本稿では、教員評価を給与だけでなく人事配置等にも活用している埼玉県を対象に、教員のインセンティブに関するアンケートを実施した。

①最もやる気がでるとき②次いでやる気が出るときについて、選択肢で回答を求めた。教育行政が教員のインセンティブであると考えてきた「金銭」「昇格」「処遇の公平」「社会的地位」のインセンティブとしての地位は、相対的にとても低いものとなっている。したがって、教育行政が教師のインセンティブに直接介入することはできない。これが1つ目の教育行政の限界である。また、インセンティブが「教職それ自体」であるグループにとっては、「カネ」はモチベーション向上手段として非力であるばかりか、逆に「カネ」で教員のモチベーションを高めようという教育行政の姿勢が教師の反感を買うことになる。この二律背反が2つ目の教育行政の限界である。

しかし、教育行政に限界しかないわけではない。教育行政は「ヒト」「モノ」「カネ」という直接的資源とは別に、「時間」という間接的資源をある程度管理している。教員の正及び負のインセンティブで相対的に高い地位を占めるのは「こどもとの触れ合い」である。この「こどもとの触れ合い」を増やすような政策をとること、すなわち教員に学校内での十分な自由時間を与えることによって、間接的に教育行政は教員のモチベーションを向上させることができる。